PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4990 di Martedì 03 agosto 2021

Stress lavoro-correlato: la normativa, le definizioni e le criticità

Un saggio si sofferma su alcune questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato. L'Accordo quadro europeo, le tre aree di fraintendimento, la definizione dello stress lavoro-correlato e la lettera circolare del 2010.

Urbino, 3 Ago ? L'**Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004**, frutto di un intenso lavoro di negoziato, ha rappresentato la conclusione di un importante percorso intrapreso dall'Unione Europea. Questi alcuni obiettivi dell'Accordo: "accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato, fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro".

In Italia, riguardo al recepimento, tale accordo "ha riscontrato difficoltà ad essere riconosciuto e fatto proprio dalle medesime parti sociali che lo hanno sottoscritto a livello europeo. In mancanza di tale recepimento da parte delle associazioni datoriali e sindacali, il legislatore, approvando il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dove è contenuto il riferimento all'Accordo quadro europeo (art. 28), non può che intendere la sua versione originale europea e non quella derivante dall'accordo interconfederale, approvato il 9 giugno 2008".

Ad affrontare con queste parole il **tema dello stress lavoro-correlato** e a analizzare le difficoltà dell'adattamento della metodologia tecnico-scientifica relativa ai rischi psicosociali alla legislazione italiana in materia di salute e sicurezza è un contributo/saggio pubblicato su "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista dell'Osservatorio Olympus e pubblicazione semestrale dell' Università degli Studi di Urbino.

Il contributo/saggio "**Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato**" - a cura di Angelo Avarello e Tiziana Fanucchi, psicologi presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi (Firenze) - ha origine dal lavoro pratico e quotidiano dei due autori e si propone di aprire una discussione su alcuni punti che presentano dubbi rispetto al tema stress lavoro-correlato.

Nel presentare il saggio oggi ci soffermiamo in particolare sui seguenti temi:

- Le tre aree di fraintendimento per il rischio stress lavoro-correlato
- Come arrivare ad una definizione completa dello stress lavoro-correlato?
- Le indicazioni della lettera circolare del 18 novembre 2010

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Le tre aree di fraintendimento per il rischio stress lavoro-correlato

Il contributo non si sofferma solo sugli aspetti normativi, ma introduce anche un tema molto interessante: **cosa s'intende per stress lavoro-correlato?**

Infatti "definire cosa s'intende per stress lavoro-correlato è di fondamentale importanza per comprendere con precisione l'**oggetto della valutazione**".

Gli autori indicano che, riguardo alle possibili definizioni, "Corradini e Lambertucci ne hanno elencato cinque, fra quelle più in uso nella letteratura scientifica, anche se di non facile traduzione nei termini della normativa vigente, dato che, come riportano gli autori 'è l'importanza della componente soggettiva, o per meglio dire *percettive*, che porta la persona a valutare una situazione più o meno stressante in funzione di diversi fattori, tra i quali le sue caratteristiche di personalità'". E capita ancora di "osservare interpretazioni che possiamo definire non coerenti con quanto imposto dal legislatore, con conseguente adozione di metodologie non perfettamente allineate con i dettami normativi".

Si ricorda che sostanzialmente "sono tre le **aree di fraintendimento che si sono generate**:

1. la distinzione tra lo stress lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psicosociale;
2. il concetto di stress, nell'accezione più ampia della problematica (stress psico-fisico), e il concetto di stress lavoro-correlato;
3. la tendenza alla medicalizzazione dello stress e da qui la piena soggettivazione del rischio stress lavoro-correlato".

Come arrivare ad una definizione completa dello stress lavoro-correlato?

Generalmente come definizione dello stress lavoro-correlato si considera il passaggio dell'**Accordo quadro** (art. 3, comma 1) che dice: '*lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative*».

Questa definizione ? sottolineano gli autori ? "sembra più adeguata a descrivere il **concetto di stress in generale** in quanto è solo parziale e non contempla nemmeno pienamente ciò che si deve intendere per stress lavoro-correlato. Tuttavia, anche la lettera circolare del 18 novembre 2010 definisce il rischio stress lavoro-correlato facendo riferimento a questo passaggio".

È possibile ricavare la **definizione completa**, "così come è stata concordata e come gli Stati membri l'hanno recepita", presentando, per fare chiarezza, altre parti del medesimo documento.

Si indica che "i passi dell'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 che devono essere presi in considerazione per la **definizione completa del concetto di 'stress lavoro-correlato'** possono essere i seguenti:

1. 'Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore'.

2. «L'obiettivo del presente Accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo».
3. «Il presente Accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico ».
4. «Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro».
5. «L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa».
6. «Individui diversi possono reagire differentemente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita».
7. «Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro».
8. «Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute».
9. «Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato».

Inoltre 'lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.'.

Le indicazioni della lettera circolare del 18 novembre 2010

Gli autori ricordano che con l'entrata in vigore del **d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, sono state introdotte diverse novità nella normativa che regola la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. La più rilevante è stata l'inserimento nell'**art. 28** anche di un riferimento ai rischi collegati allo stress lavoro-correlato, '*secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004*'. Tuttavia se la valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve essere fatta secondo i contenuti riportati nell'Accordo quadro europeo, da tale documento "**non emerge una metodologia chiara e ben definita** sul modo di rilevare il rischio in oggetto".

Dopo alcuni rinvii primo rinvio dell'entrata in vigore delle disposizioni in materia di obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, inizia allora un nuovo percorso negoziale che porta alla definitiva approvazione da parte della Commissione Consultiva di un documento finale dove si 'indica un **percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** per tutti i datori di lavoro pubblici e privati'.

Tuttavia "per ciò che concerne gli **indicatori da analizzare**, la Commissione consultiva non si esprime in senso definitivo, ma elenca alcuni esempi di indicatori da includere nell'analisi. Viene lasciata al gruppo di valutazione delle singole aziende, la decisione di includere, oltre a quelli elencati, tutti quegli indicatori necessari per la corretta rilevazione del rischio per quella specifica realtà lavorativa".

La lettera circolare del 18 novembre 2010, "riporta a titolo esemplificativo solo alcuni degli indicatori da rilevare e le loro possibili caratteristiche":

1. «**Eventi sentinella**, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. **Fattori di contenuto del lavoro**, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti.

3. **Fattori di contesto del lavoro**, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera: comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)».

Nel saggio si analizzano alcune posizioni e si solleva il **dubbio** "sull'appropriatezza degli strumenti standard (in genere sotto forma di check list) che le aziende usano per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Infatti, **compito del gruppo aziendale della valutazione del rischio non è quello di adottare uno strumento disponibile, bensì quello di effettuare un'attenta analisi dell'organizzazione e di individuare tutti gli indicatori necessari alla rilevazione**".

La conclusione a cui giungono gli autori è che "lo strumento che dovrà valutare il rischio stress lavoro-correlato in un'azienda non potrà che essere **costruito ad hoc per quella specifica realtà organizzativa**. Il raggiungimento di un tale obiettivo può essere perseguito passando dall'uso di strumenti precostituiti disponibili, sicuramente utili, alla costruzione di strumenti personalizzati e specifici, in coerenza con la normativa vigente e basati sulla metodologia scientifica". Ma l'ostacolo maggiore nel fare questo passaggio "è che sono necessarie competenze che non sempre sono in possesso di un datore di lavoro o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi".

Si segnala poi che per la rilevazione del rischio la Commissione consultiva individua **due tappe**: "la prima definita necessaria, cioè che deve sempre essere presente nella rilevazione e la seconda definita eventuale, da includere nel caso in cui le azioni di miglioramento scaturite dalla prima fase di valutazione non fossero sufficienti".

Tuttavia bisogna precisare che le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva "rappresentano il **livello minimo per l'attuazione della rilevazione del rischio stress lavoro-correlato**. Ciò significa che il datore di lavoro, nel caso lo ritenesse opportuno, può scegliere di includere nella rilevazione preliminare anche la percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato. Questa possibilità è stata confermata dalla Commissione per gli interpelli il 15 novembre 2012 - come risposta al quesito proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP)".

Concludiamo segnalando che il saggio, che vi invitiamo a leggere integralmente, si sofferma anche su:

- l'aggiornamento della valutazione del rischio di stress lavoro-correlato, "questione per la quale esistono differenze nelle varie fonti accreditate dalla normativa";
- la predisposizione del piano di monitoraggio del rischio stress lavoro-correlato, per il quale "la legislazione italiana richiede l'attivazione di un processo che non viene ulteriormente specificato, rendendo difficoltoso il suo adempimento".

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Questioni aperte nella rilevazione del

rischio stress lavoro-correlato", a cura di Angelo Avarello e Tiziana Fanucchi, psicologi presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi (Firenze), DSL n.1/2021.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it